



Healthy'R

Centrum voor gedrags-
onderzoek en ontwikkeling

Let op de Kleintjes

Onderzoeksrapportage
*Verkenkend onderzoek naar hitte op
kinderopvanglocaties in Rotterdam*

Expertisecentrum Healthy'R
Sanne Bom, Yasmin Sebaihi, Paul Kocken



GGD
Rotterdam-
Rijnmond



Gemeente Rotterdam

Rotterdam, maart 2026

Over Healthy'R

Healthy'R is een samenwerkingsverband tussen de gemeente Rotterdam en de Erasmus Universiteit Rotterdam. Het expertisecentrum combineert wetenschappelijke kennis over gedrag en gezondheid met praktijkvraagstukken om interventies te ontwikkelen die gezond gedrag stimuleren of hun effect te onderzoeken. Zo bestudeert Healthy'R onder meer hoe kleine aanpassingen in de sociale en fysieke omgeving (nudges) gedrag kunnen beïnvloeden.

Doelstellingen van Healthy'R:

- ✓ Bevorderen van een gezondere leefstijl onder Rotterdammers.
- ✓ Vergroten van kennis over gedragsbeïnvloeding en het stimuleren van gezond gedrag.
- ✓ Bijdragen aan beleidsvorming en -uitvoering van de Gemeente Rotterdam, door kennis en expertise opgedaan uit (eigen) onderzoek naar gedragsinzichten, gedragsontwikkeling en gedragsinterventies ten behoeve van een gezonde (leef)omgeving, breed te delen met beleidsmakers en partners uit de stad.



Inhoudsopgave

Over Healthy'R.....	2
Inhoudsopgave	3
Samenvatting.....	4
1. Introductie.....	7
2. Methode	9
2.2 Fase 1: Verkennen.....	9
2.3 Fase 2: Verdiepen.....	10
3. Resultaten.....	11
3.1 Kenmerken doelgroep	11
3.2 In hoeverre zijn medewerkers in de gelegenheid om aanpassingen te maken bij hitte op de kinderopvang?	12
3.3. In hoeverre zijn medewerkers gemotiveerd om aanpassingen te maken bij hitte op de kinderopvang?	15
3.4 Welke capaciteiten hebben medewerkers over de risico's van hitte, maatregelen bij hitte en het hitteprotocol bij de kinderdagverblijven waar zij werken?	17
3.5 Op welke manier wordt er op dit moment gecommuniceerd met ouders over hitte op de kinderopvang?	19
3.6 Aanbevelingen vanuit de kinderdagverblijven (een blik op de toekomst).....	20
4. Discussie	21
5. Aanbevelingen	22
Referentie lijst.....	24
Bijlagen.....	25
Bijlage 1: Topiclist vragenlijst	25
Bijlage 2: Topiclijst Interviews	26
Bijlage 3: Overige resultaten vragenlijst (tabellen).....	28



Samenvatting

Langere periodes van hitte komen in Nederland steeds meer voor. Dit brengt risico's met zich mee, met name voor jonge kinderen onder vier jaar. Baby's en kleine kinderen kunnen zichzelf niet goed beschermen tegen hoge temperaturen en zijn voor verkoeling afhankelijk van hun verzorgers. Daardoor zijn zij extra kwetsbaar tijdens warme dagen. In ernstige gevallen kan hitte leiden tot uitdroging of oververhitting (1,2). De klimaatopwarming en de verhoogde kwetsbaarheid van jonge kinderen maakt de omgang met hitte een belangrijk aandachtspunt voor kinderopvanglocaties (KDV). Mede naar aanleiding van signalen uit de samenleving diende de gemeenteraad de motie "*Bescherm de jonge Rotterdammers tegen hitte*" in. Op dit moment is er weinig bekend over de wijze waarop kinderopvanglocaties omgaan met hitte. Zo bestaan er bijvoorbeeld geen wettelijke normen voor een maximale binnentemperatuur in kinderdagverblijven, anders dan de algemene eis dat sprake moet zijn van een 'verantwoorde opvang'.

Om hier inzicht in te krijgen heeft Expertisecentrum Healthy'R, in samenwerking met Gemeente Rotterdam en GGD Rotterdam-Rijnmond, onderzoek gedaan naar hoe kinderdagverblijven in Rotterdam omgaan met hitte. Hiervoor is een online vragenlijst uitgezet en zijn twaalf verdiepende interviews afgenomen. In het onderzoek is het gedrag van managers en pedagogisch professionals onderzocht. Daaruit komt het volgende beeld naar voren;

- Er is duidelijk **kennis en bewustzijn** over klimaatverandering en de structurele verandering in hittepatronen. Pedagogisch professionals en managers zijn zich bewust van de gezondheidsrisico's voor jonge kinderen. Ook zijn zij op de hoogte van geschikte maatregelen, bijvoorbeeld uit het hitteprotocol. Hitteprotocollen worden als beschikbaar, toegankelijk en vindbaar beschreven en hier wordt in periodes van hitte extra aandacht aan besteed.
- Ook is er sprake van een grote **motivatie** om kinderen te beschermen tegen hitte. Pedagogisch professionals laten een sterk verantwoordelijkheidsgevoel zien voor het beschermen van kinderen, en laten ook bezorgdheid zien over de toekomst. Deze motivatie drijft hun gedrag, maar brengt ook stress en bezorgdheid met zich mee wanneer de omstandigheden uitdagend zijn. Tegelijkertijd heeft hitte ook effect op hun eigen fysieke en mentale gezondheid tijdens het werk. Managers nemen een proactieve rol in op dit thema en bewaken de balans tussen veiligheid, comfort en haalbaarheid vanuit organisatie en beleid.



- Hitte lijkt stevig verankerd in de **sociale werkomgeving**. Het onderwerp komt regelmatig terug in overleggen, zowel preventief als tijdens warme periodes. Er is een sterk gevoel van onderlinge samenwerking in het nemen van maatregelen. In sommige gevallen is er sprake van een spanningsveld waarin pedagogisch professionals zich beperkt voelen door algemene protocollen.
- Er zijn uitdagingen vanuit de **fysieke omgeving**. Veel gebouwen blijken moeilijk te verkoelen en structurele oplossingen, zoals airco of bouwkundige aanpassingen, ontbreken en zijn kostbaar. Ook de fysieke omgeving buiten het gebouw zoals de hoeveelheid groen en schaduwplekken is niet altijd geschikt bij hitte. Aanpassingen in de omgeving zijn afhankelijk van verhuurders of koepelorganisaties, en vinden niet altijd snel of structureel plaats. Pedagogisch professionals zijn daardoor aangewezen op tijdelijke, creatieve en flexibele oplossingen.
- Er wordt met ouders gecommuniceerd over hitte, de genomen maatregelen en verwachtingen qua voorzorgsmaatregelen. De ervaring van de geïnterviewden is dat klachten van ouders kunnen leiden tot meer structurele oplossingen.

Concluderend beschikken kinderdagverblijven over kennis, motivatie en sociale steun om adequaat te handelen, maar worden zij vooral beperkt door structurele en fysieke factoren. Op basis van dit onderzoek worden de volgende aanbevelingen gedaan (zie sectie 5 voor een uitgebreide toelichting);

- **Versterk samenwerking met verhuurders:** Formele afspraken over hittefaciliteiten. Investeer in structurele aanpassingen zoals koeling, schaduw en vergroening, en benut de gedeelde urgentie als aanjager voor actie.
- **Verbeteren van organisatorische ondersteuning:** Zorg voor voldoende middelen en duidelijke rolverdeling bij hitte, bijvoorbeeld via flexibele personeelsinzet. Met aandacht voor risico's voor zowel kinderen als pedagogisch professionals.
- **Ontwikkelen van locatie specifieke hitteprotocollen:** bestaande protocollen afstemmen op verschillen tussen ruimtes en groepen. Focus op betere toepasbaarheid in plaats van meer protocollen en benut hierin de praktijkervaring van pedagogisch professionals.
- **Bevorder gezamenlijke verantwoordelijkheid** om stress en individuele druk bij pedagogisch professionals te voorkomen. Betrek managers, koepelorganisaties en ouders zodat hittebeleid collectief wordt gedragen.



- **Betrek pedagogisch professionals actiever bij de voorbereiding op hitte** en organiseer deze voorbereiding tijdig, bijvoorbeeld voorafgaand aan het zomerseizoen.
- Blijf **ouders structureel betrekken bij het hittebeleid** en zorg dat signalen (zoals klachten) leiden tot concrete actie. Communiceer duidelijk over risico's van hitte op kinderen en de verwachtingen voor ouders.
- **Versterken van toezicht en handhaving:** Toezichthouders kunnen geholpen worden door duidelijke structuur en richtlijnen bij de controle van hitte, zodat preventief en effectief toezicht op hitte mogelijk is, bij voorkeur in samenwerking met GGD, RIVM en gemeente.



1. Introductie

De meest recente KNMI-klimaatscenario's tonen aan dat we in Nederland meer en langdurigere hittegolven kunnen verwachten (3). Vooral in stedelijke gebieden leidt de opwarming van de aarde tot toenemende temperaturen, die steeds duidelijker merkbaar zijn. Hitte in stedelijke omgevingen kan gevolgen hebben voor de gezondheid van mensen, waarbij kwetsbare groepen het grootste risico lopen (4). Kinderen van 0 tot 4 jaar vormen hierin een bijzonder kwetsbare groep (3,5). Door een mix van fysiologische en anatomische kenmerken, gaan kinderen namelijk op een andere manier met hitte om (Folkers et al., 2020). Kinderen produceren meer lichaamswarmte, zweten minder efficiënt en absorberen sneller hitte door de verhouding van massa en lichaamsoppervlak (6). Daarnaast zijn jonge kinderen volledig afhankelijk van ouders en verzorgers voor hydratatie en bescherming (5,6), en kunnen kinderen hun behoeften bij hitte moeilijker communiceren (Otto & Thieken, 2024). Hierdoor zijn de symptomen van oververhitting bij kinderen moeilijk waar te nemen.

Naast een verantwoordelijkheid bij ouders ligt er in dit vraagstuk ook een grote verantwoordelijkheid bij andere verzorgers van jonge kinderen, zoals professionals op de kinderopvang. Alleen al in Rotterdam zijn er dit jaar 12407 geregistreerde kindplaatsen beschikbaar op 321 locaties voor kinderdagverblijf (KDV) (7). Het aantal kinderen onder de 4 jaar wat naar de opvang gaat in Nederland is in de afgelopen jaren toegenomen (5). De verantwoordelijkheid die bij deze locaties ligt bij hitte, is daarom enorm. Pedagogisch professionals van de kinderopvang moeten op hete dagen extra zorgen voor het welzijn van kinderen. Om medewerkers hierin te ondersteunen maken KDV's gebruik van verplichte hitteprotocollen als onderdeel van het veiligheids- en gezondheidsbeleid (8). In deze protocollen staat locatiespecifiek beleid over de maatregelen en acties bij hitte.

Er is op dit moment geen tot weinig inzicht in welke acties, zowel uit het hitteprotocol als daarbuiten, er worden ondernomen door pedagogisch professionals en managers bij hitte op kinderdagverblijven (9,10). Het laten sluiten van de opvang bij hitte, is door grote maatschappelijke gevolgen ongewenst. Healthy'R is gevraagd om te onderzoeken hoe de kinderopvang beter kan worden ondersteund in periodes van hitte.

Onderzoeksdoel:

Dit onderzoek is opgezet om in kaart te brengen wat de huidige situatie is in het omgaan met hitte op de kinderopvang. Hierbij worden zowel fysieke aspecten beschreven, zoals ervaren hitte-overschrijdingen en kenmerken van de gebouwen, als het gedrag van pedagogisch professionals (bewustzijn en handelen naar het hitteprotocol, gedrag van houder, pedagogisch professionals en ouders) meegenomen. Om het gedrag van de pedagogisch professionals en managers te onderzoeken, wordt gebruik gemaakt van het COM-B model van Michie et al (2011), dat gedrag behandelt als een combinatie van kennis, gelegenheid en motivatie (zie sectie Methode voor uitgebreide uitleg bij dit model). Het onderzoek geeft daarnaast inzicht in de genomen maatregelen, aanwezige faciliteiten, hitteprotocollen en de communicatie naar ouders toe. We beantwoorden de volgende onderzoeksvragen:



1. In hoeverre zijn medewerkers in de **gelegenheid** om aanpassingen te maken bij hitte op de kinderopvang?
2. In hoeverre zijn medewerkers **gemotiveerd** om aanpassingen te maken bij hitte op de kinderopvang?
3. Welke **kennis en capaciteiten** hebben medewerkers over de risico's van hitte, maatregelen bij hitte en het hitteprotocol bij de kinderdagverblijven waar zij werken?
4. Op welke manier wordt er op dit moment **gecommuniceerd** met ouders over hitte op de kinderopvang?

Beoogde impact

- De gewenste situatie is dat kinderdagverblijven zich beter kunnen aanpassen aan hitte en zo de risico's voor jonge kinderen verminderen.
- Door inzicht te krijgen in de huidige problematiek, kunnen er gerichtere maatregelen worden genomen met ondersteuning vanuit gemeentelijk beleid.



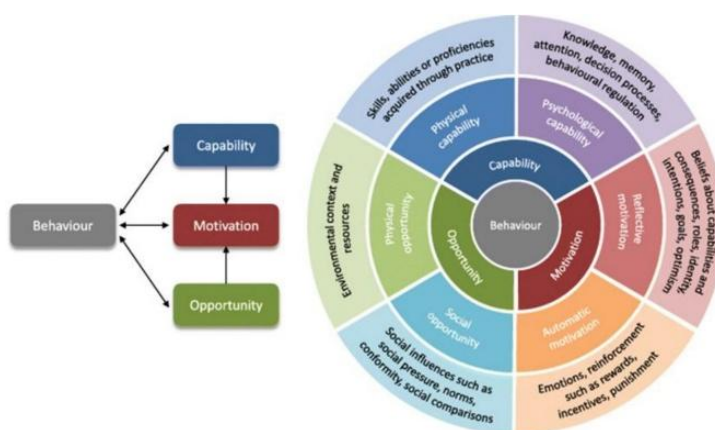
2. Methode

Om de huidige situatie in kaart te brengen is gekozen voor een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve methoden. In dit onderzoek vertaalt dat zich naar een combinatie van online vragenlijsten en verdiepende interviews. De vragenlijsten zijn gebruikt om te constateren welke faciliteiten aanwezig zijn op de kinderopvang en om het huidige gedrag van medewerkers te meten. Interviews met pedagogisch professionals en (locatie)managers zijn afgenomen om de achterliggende redenen voor het vertoonde gedrag vast te kunnen leggen.

2.1 Het COM-B model voor gedragsverandering

De vragenlijst en het interviewschema zijn gebaseerd op COM-B componenten uit de Behavioral Change Wheel van Michie et al. 2011, zie figuur 1. Dit model stelt dat gedrag afhankelijk is van drie voorwaarden;

- **Gelegenheid** (Opportunity) externe factoren die gedrag mogelijk maken of stimuleren, zowel uit de fysieke als sociale omgeving.
- **Motivatie** (Motivation) gaat over bewust en onbewuste processen die gedrag aansturen, zoals intenties, overtuigingen, gewoonten en emoties.
- **Vaardigheden** (Capability) verwijst naar de fysieke en psychologische capaciteit van een individu, waaronder kennis en vaardigheden.



Figuur 1 Het COM-B Model of Behavioural Change (Michie et al., 2011)

2.2 Fase 1: Verkennen

De eerste fase van het onderzoek bestond uit een online vragenlijst, afgenomen van juli 2024 tot oktober 2024. De vragenlijsten zijn verspreid via mail, waarbij 131 e-mailadressen zijn aangeschreven. In totaal startten 77 medewerkers de vragenlijst, waarvan 42 vragenlijsten volledig zijn ingevuld. Waar mogelijk zijn gegevens uit deels ingevulde vragenlijsten meegenomen in de analyse. De verspreiding vond plaats via contactpersonen (veelal kinderopvanghouders) van de Gemeente Rotterdam, die de vragenlijst intern deelden via o.a. nieuwsbrieven en posters met QR-codes.

Analyse fase 1: De kwantitatieve data uit de online vragenlijst is geanalyseerd met behulp van beschrijvende statistiek in SPSS. De kwalitatieve data uit de open vragen is thematisch geanalyseerd.



2.3 Fase 2: Verdiepen

In de verdiepende fase zijn tussen mei en augustus 2025 diepte-interviews afgenomen met managers en pedagogisch professionals van kinderopvanglocaties. De respondenten zijn geworven via convenience sampling (gemakssteekproef). De werving vond gefaseerd plaats. In eerste instantie is een open uitnodiging verstuurd aan alle genodigden van het sectorkameroverleg Jonge Kind (2025), een bestuurlijk overleg waar stakeholders uit de gemeente, ouders en schoolbesturen aanwezig waren. Vanwege een beperkte respons is vervolgens een gerichtere benadering toegepast, in samenwerking met de GGD, waarbij een uitnodiging is verstuurd naar KDV locaties waar de GGD frequenter contact mee heeft. Aanvullend hebben de onderzoekers een aantal kinderdagverblijven rechtstreeks benaderd via de openbare contactgegevens uit het Landelijke Register Kinderopvang. De interviews volgden een gestructureerd protocol met 21 vragen, verdeeld over vijf thema's: ervaringen met hitte, omgang met hitte, sociale omgeving & beleid, scenario's bij hitte en communicatie met ouders (zie Bijlage 2). Voor managers zijn aanvullende vragen toegevoegd.

In totaal zijn 12 interviews afgenomen op vijf locaties in Rotterdam. Er was redelijke spreiding in de locaties van de kinderdagverblijven, met twee locaties in Rotterdam Noord, 2 in Zuid en een locatie in West. De locaties variëren in doelgroep (0-4 jaar en/of buitenschoolse opvang), en in gebouwkenmerken, de mate van groen in en rond het terrein en aanwezige faciliteiten. De meeste locaties beschikken over een buitenspeelplaats of schoolplein, waarvan de grootte en inrichting per wijk verschillen. De panden zijn eigendom van een schoolbestuur, gemeente, woningcorporatie of particuliere vastgoedeigenaar, terwijl de exploitatie in handen is van kinderopvangorganisaties

In verband met werkdrukte zijn op één locatie een medewerker en manager tegelijkertijd geïnterviewd. Een van de locaties bleek bij afnemen van het interview hoofdzakelijk een BSO locatie te zijn, maar wel vergelijkbare hitteproblematiek te ervaren. Om de privacy van de locaties te waarborgen worden deze kenmerken hier niet verder uitgesplitst.

Deelname aan dit onderzoek vond op vrijwillige basis plaats. Hierdoor kan er sprake zijn van een mogelijke selectiebias: locaties die het relatief goed of juist minder goed ervaren, konden meer of minder geneigd zijn om deel te nemen. Binnen dit kwalitatieve deelonderzoek is niet beoogd een volledig representatief beeld te schetsen van alle kinderdagverblijven in Rotterdam. Door bewust een diverse groep locaties te interviewen, is juist verdiepend inzicht verkregen in uiteenlopende situaties en ervaringen rondom hitte.

Analyse fase 2: Na 12 interviews werd datasaturatie bereikt, waarbij er geen nieuwe informatie meer naar voren kwam. Dit is een veelvoorkomend aantal interviews voor datasaturatie in relatief homogene onderzoekspopulaties (11). Daarop is besloten deze locatie alsnog mee te nemen in de analyse. De interviews zijn getranscribeerd en thematisch geanalyseerd met behulp van het statistische programma Atlas.ti (24). Het proces van coderen is een combinatie geweest van deductieve analyse, op basis van een vooraf opgesteld codeerschema gebaseerd op het COM-B model, en inductieve redenering waardoor er ruimte is gebleven voor mogelijke nieuwe thema's of relevante bevindingen. Na de analyse zijn de trends uit de vragenlijst vergeleken met de resultaten van de interviews.



3. Resultaten

3.1 Kenmerken doelgroep

Vragenlijst

Van de 46 respondenten van de vragenlijst, hebben 18 respondenten een management- of directiefunctie, de overige 28 respondenten waren pedagogisch professionals of vrijwilligers (zie tabel 1). Twee respondenten hebben hun functie niet nader gespecificeerd.

Tabel 1 Overzicht van functies van respondenten vragenlijst (N=46)

Functie	n	(%)
Directeur of eigenaar	5	(11)
Locatiemanager	13	(28)
(Pedagogisch) Medewerker	25	(54)
Vrijwilliger of stagiair	1	(2)
Onbekend	2	(4)

Interviews

Er zijn 12 interviews uitgevoerd op 5 locaties in Rotterdam, waarvan 5 met locatiemanagers en 7 met pedagogisch professionals (zie tabel 2).

Tabel 2 Overzicht functie van deelnemers interview (N=12)

Functie	n	(%)
Locatiemanager	5	(42)
(Pedagogisch) Medewerker	7	(58)



3.2 In hoeverre zijn medewerkers in de gelegenheid om aanpassingen te maken bij hitte op de kinderopvang?

Het onderdeel “gelegenheid” binnen het COM-B model verwijst naar de mogelijkheden om gedrag te vertonen, beïnvloed door zowel de fysieke als sociale omgeving. Voor KDV-locaties omvat de fysieke omgeving het gebouw en de directe buitenruimte, terwijl de sociale omgeving bestaat uit interacties tussen collega’s, management en de organisatorische randvoorwaarden die hieruit voortkomen.

Fysieke omgeving: gebouw en buitenruimte, faciliteiten en middelen

Er zijn verschillende faciliteiten aanwezig bij de kinderdagverblijven om de effecten van hitte tegen te gaan. Uit dit onderzoek blijkt dat de fysieke omgeving van KDV-locaties vaak onvoldoende is toegerust op langdurige hitteperiodes. Opvallend is hier de negatieve tendens in de antwoorden op de vragenlijst. Zo vindt slechts 26% van de respondenten van de vragenlijst dat het gebouw en de buitenruimte geschikt zijn om met hitte om te gaan (zie tabel 3). Wanneer we vragen naar de faciliteiten, blijken vooral zonwering en groene buitenruimtes aanwezig, terwijl technische faciliteiten zoals zonwerende glasfolie, dakbedekking en temperatuurwerende isolatie grotendeels afwezig zijn (zie tabel 4)

Tabel 3 stellingen over omgaan met hitte, gebouw en buitenruimte (N=43)

	helemaal mee eens (n, %)	mee eens (n, %)	niet mee eens/ niet mee oneens (n, %)	mee oneens (n, %)	helemaal mee oneens (n, %)	n.v.t. ¹ (%)
Het gebouw van de opvang leent zich ervoor om goed om te gaan met hitte (N=43)	4 (9)	9 (21)	12 (28)	11 (26)	6 (14)	1 (2)
De buitenruimte van de opvang leent zich ervoor om goed om te gaan met hitte (N=43)	2 (5)	10 (23)	17 (40)	10 (23)	4(9)	-

¹ niet van toepassing; deelnemers die deze optie hebben gekozen, vonden de vraag niet relevant voor hun situatie.

Tabel 4 Aanwezige voorzieningen in de fysieke omgeving (N=47)

Zijn onderstaande voorzieningen aanwezig? (N=47)	aanwezig (n, %)	weet ik niet (n, %)	niet aanwezig (n, %)	n.v.t. ¹ (n, %)
Zonwering	34 (72)	3 (6)	8 (17)	2 (4)
Groene binnenplaats, tuin of voortuin	34 (72)	2 (4)	11 (23)	-
Open en groene speelplaats	31 (68)	1 (2)	13 (28)	1 (2)
Water of fontein in de buurt van de opvang	18 (38)	6 (13)	22 (47)	1 (2)
Airco	16 (34)	3 (6)	27 (57)	1 (2)
Automatische ventilatie in de nacht	12 (26)	11 (23)	23 (49)	1 (2)
Zonwerende glasfolie op de ramen	4 (9)	4 (9)	38 (81)	1 (2)
Groene dakbedekking of muurbedekking	2 (4)	8 (17)	35 (74)	2 (4)
Temperatuurwerende isolatie op de gevel en het dak	2 (4)	25 (53)	17 (36)	3 (6)



Ook uit de interviews blijkt dat veel locaties te maken hebben met moeilijk aanpasbare fysieke kenmerken, zoals hoge ramen, directe zoninstraling, weinig groen, beperkte ventilatiemogelijkheden, gebrek aan uitwijkruimtes en schaduwplekken, en oudere gebouwen die niet hittebestendig zijn. Op vier van de vijf geïnterviewde locaties werd hitte hierdoor als een probleem ervaren; één locatie had een vaste airco en ervoer hitte niet als probleem.

“Want we hebben hier ook geen bomen. [...] Alles is nu heet. Het is allemaal steen.”
(medewerker, KDV)

Kinderdagverblijven blijken sterk afhankelijk van de mogelijkheden van de vaak gehuurde panden om verkoelende maatregelen te kunnen implementeren. Locaties zijn daardoor afhankelijk van tijdelijke oplossingen zoals mobiele airco's en zonwering (waar toegestaan i.v.m. brandveiligheid), ventilatoren, en schaduwdoeken die door de (huur)organisatie worden aangeschaft. Sommige opvanglocaties beschikken over meerdere locaties en kunnen uitwijken naar een koeler gebouw, maar locaties zonder deze mogelijkheid zijn aangewezen op aanpassingen binnen het bestaande pand. De verrijdbare airco's die op veel locaties worden gebruikt blijken beperkt effectief en vragen extra ruimte en onderhoud. Daarnaast vermindert het koelend effect doordat voor de afvoerslang een raam of deur open moet blijven staan, wat niet op alle locaties zo makkelijk is. Bovendien kan regelgeving belemmeringen opleveren, zoals deze quote illustreert:

“Dit is natuurlijk een groot en log ding [wijst naar verrijdbare airco]. Het staat toch in de weg. En als je kijkt naar de GGD, dan kost het je ook weer een vierkante meter in het aantal kinderen dat je kwijt mag op je BSO.[...]” (manager, BSO en kinderopvang)

Sociale Omgeving: Sociale gelegenheid en normen

Medewerkers voelen zich over het algemeen sociaal gesteund in het nemen van maatregelen bij hitte. Dit blijkt uit de vragenlijst, waarin 86% van de respondenten aangeeft dat collega's het belangrijk vinden om goed met hitte om te gaan, en 69% dat leidinggevende dit ook belangrijk vinden (bijlage 3). Interviews bevestigen een gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid en onderlinge steun. Er is begrip en bereidheid om elkaar te helpen, en pedagogisch professionals voelen zich over het algemeen gehoord door hun leidinggevende. Tegelijkertijd worden er ook barrières genoemd in de hoeveelheid steun die wordt ervaren van leidinggevende door pedagogisch professionals. Op enkele locaties ervaren managers en pedagogisch professionals hitte niet op dezelfde manier, waarbij pedagogisch professionals hier in hun werkzaamheden meer last van hebben. Leidinggevendenden kunnen niet altijd gelijk actie ondernemen door een afhankelijkheid van de koepelorganisatie. Het aanvragen van structurele investeringen in de fysieke omgeving is een langdurig proces, en kosten tijd en objectief bewijs, zoals een overschrijding van temperatuurgrenzen op meerdere dagen;

“Als organisatie hebben wij een beleid met protocollen waarin wij - als we het idee hebben dat het echt warm is - de binnentemperatuur op verschillende momenten meten. Wanneer we een aantal dagen op een rij hebben, dan kunnen we via allemaal digitale systemen bij de organisatie zonwering of airco aanvragen.” (manager, BSO)



Algemene hitteprotocollen vanuit koepelorganisaties zijn niet altijd aangepast aan de specifieke omstandigheden op een locatie, en de verschillen tussen groepen. Omdat vastgestelde grenswaarden (bijv. max temperatuur) daardoor vaak niet worden gehaald, spreken pedagogisch professionals soms van spanning tussen de professionele zorgplicht en het organisatiebeleid op hitte. Pedagogisch professionals mogen bijvoorbeeld niet zelfstandig beslissen om een hele groep kinderen naar huis te sturen, zelfs als zij de situatie als zorgelijk beoordelen. Sommige pedagogisch professionals vinden het werken met grenswaarden daardoor beperkend, zoals deze quote illustreert:

“Afgelopen dinsdag, toen hadden we naar mijn mening moeten sluiten... Maar dat werd niet gedaan omdat het protocol is dat er drie dagen achter elkaar een binnentemperatuur moet zijn van plus 30 graden. En dat bereik je nu nog zelden [...]” (medewerker, KDV)

Uit de interviews blijkt verder dat hitte een vast onderwerp is in team overleggen, vergaderingen en informele gesprekken. Pedagogisch professionals en managers bespreken maatregelen, stemmen verwachtingen af en herinneren elkaar aan het beleid. Deze gesprekken vinden niet alleen plaats tijdens hitteperiodes, maar ook preventief, bijvoorbeeld voor de zomer. Teams maken onderling afspraken om het werk beter te verdelen tijdens warme dagen met bijvoorbeeld schema's voor buitenspelen en dagplanningen. Regels worden soms flexibel toegepast, bijvoorbeeld in aangepaste kledingvoorschriften. De geïnterviewden zeggen dat collega's elkaar aanspreken op naleving van maatregelen en in de voorbereiding op hitte.

“Het management geeft aan: Hey dames, deze week is er een hittegolf. Let op het beleid, lees het even door!” (medewerker, KDV).

Tot slot speelt de sociale context van ouders en de wijk een rol. Ouders kunnen klachten indienen of vragen stellen, en culturele opvattingen over kleding en gedrag beïnvloeden keuzes bij warm weer. Zo werd er een voorbeeld genoemd dat het dragen van luchtige kleding niet door alle ouders op dezelfde manier wordt geïnterpreteerd.



3.3. In hoeverre zijn medewerkers gemotiveerd om aanpassingen te maken bij hitte op de kinderopvang?

Binnen het COM-B model wordt motivatie onderverdeeld in automatische en reflectieve motivatie. Automatische motivatie verwijst naar emoties, impulsen en gevoelens die gedrag beïnvloeden, terwijl reflectieve motivatie gaat over bewuste keuzes, doelen en planning (12). In deze sectie worden de resultaten van de interviews met pedagogisch professionals en managers besproken, met aandacht voor beide vormen van motivatie.

Uit de antwoorden van de respondenten van de vragenlijst lijken zowel pedagogisch professionals als managers sterk gemotiveerd om maatregelen te nemen bij hitte. Zo geeft 96% van de respondenten aan het belangrijk te vinden om zich bij hitte aan te passen. En geeft 96% van de respondenten aan het belang te zien van een goede voorbereiding bij extreme hitte. Het merendeel van de medewerkers, 93%, ziet het daarnaast als een gewoonte om voorzorgsmaatregelen te nemen wanneer het erg warm wordt. Alle respondenten vinden het belangrijk om maatregelen te nemen voor kinderen (zie tabel 5).

Tabel 5 Stellingen m.b.t.COM-B Motivatie (N= 46)

	helemaal mee eens (n, %)	mee eens (n, %)	niet mee eens/ niet mee oneens (n, %)	mee oneens (n, %)	helemaal mee oneens (n, %)	n.v.t (n, %) ¹
Ik vind het belangrijk om mij bij hitte aan te passen	26 (57)	18 (39)	1 (2)	-	-	1 (2)
Het is mijn gewoonte of voorzorgsmaatregelen te treffen wanneer het erg warm wordt	23 (50)	20 (43)	1 (2)	2 (4)	-	-
Ik vind het belangrijk om goed voorbereid te zijn op extreme hitte	29 (63)	15 (33)	2 (4)	-	-	-
Ik heb zelf last van hitte binnen de opvang	14 (30)	12 (26)	13 (28)	4 (9)	3 (7)	-

¹ niet van toepassing; deelnemers die deze optie hebben gekozen, vonden de vraag niet relevant voor hun situatie.

De interviews versterken dit beeld van een hoge betrokkenheid. Pedagogisch professionals praten met liefde en passie over hun vak en het werk dat ze doen. Tegelijkertijd voelen zij een sterk verantwoordelijkheidsgevoel voor de kinderen, waarbij ze zich bewust zijn dat ouders hun kinderen toevertrouwen aan de kinderopvang en de verantwoordelijkheid die er daardoor bij pedagogisch professionals komt te liggen. Uit de interviews blijkt dat deze verantwoordelijkheid bij hoge temperaturen soms ook een bijzondere uitdaging vormt. Zo geven pedagogisch professionals aan dat ze soms onzeker zijn over of ze voldoende kunnen doen om kinderen te beschermen tijdens hitte. In enkele gevallen wordt gesproken over momenten van paniek als de temperatuur langdurig oploopt, waarbij de gedachte leeft dat ze het “niet op hun geweten willen hebben” dat er iets ernstigs gebeurt, ook al is zo’n incident op geen van de locaties daadwerkelijk voorgekomen. Deze hitte-gerelateerde zorgen komen momenteel nog niet vaak voor, maar er bestaat bezorgdheid over de toekomst. De huidige situatie wordt beschreven als houdbaar zolang hitte slechts enkele dagen aanhoudt. Opvallend



is dat dit sentiment bij vier van de vijf geïnterviewde locaties voorkomt, ongeacht verschillen in faciliteiten of gebouwkenmerken, al varieert de mate van stress afhankelijk van hoe koel of warm bepaalde ruimtes zijn.

“Ik denk dat het wachten is op een gevaar, op iets wat het nieuws gaat halen. Totdat we daar landelijk pas actie op gaan ondernemen. En dan hoop ik maar niet dat het bij mij gebeurt. [...]” (medewerker, KDV)

Daarnaast ervaart meer dan de helft van de respondenten van de vragenlijst (zie tabel 5) en veel pedagogisch professionals die wij gesproken hebben in de interviews, zelf hinder van hitte binnen de kinderopvang, wat de motivatie voor het nemen van maatregelen mogelijk versterkt. Hoge temperaturen hebben een duidelijke impact op het fysieke en mentale welzijn van pedagogisch professionals. Op warme dagen ervaren zij hun werk als pittig en merken dat het lastig is om de werkzaamheden volledig goed uit te voeren. Ze geven aan continu alert te zijn op de kinderen en de maatregelen, terwijl ze tegelijkertijd hun eigen welzijn in de gaten moeten houden. Klachten zoals vermoeidheid en migraine worden vaker genoemd door pedagogisch professionals. Zelfs wanneer de temperatuur nog binnen de afgesproken normen blijft, wordt het door pedagogisch professionals vaak als te warm ervaren om werkzaamheden normaal uit te voeren. Tegelijkertijd wordt benoemd dat het werk altijd doorgaat en dat het niet altijd mogelijk is om een stap terug te doen.

“Voor jezelf is het natuurlijk belangrijk om op je benen te blijven staan. Het is niet de bedoeling dat je zelf om gaat vallen van de hitte. Dus je moet een tandje terug doen” (medewerker, KDV)

Uit de interviews blijkt vooral vanuit de managers een duidelijke proactieve houding ten opzichte van hitte. Zij denken vooruit en plannen maatregelen tijdig, zoals het bestellen van airco's in de winter, het opstellen van stappenplannen voor hete periodes en het verdelen van praktische taken, bijvoorbeeld wie 's ochtends de airco aanzet. Managers geven relatief vaker aan dat periodes van hitte ook iets zijn waar we aan moeten wennen als maatschappij, en benoemen ook de nadelen van airco. Pedagogisch professionals spreken vooral over dagplanningen en protocollen om te gebruiken op het moment dat het heet is, en lijken een kleinere rol te hebben in het vooruit plannen voor hitte.



3.4 Welke capaciteiten hebben medewerkers over de risico's van hitte, maatregelen bij hitte en het hitteprotocol bij de kinderdagverblijven waar zij werken?

In het COM-B model wordt capaciteit onderverdeeld in de fysieke en psychologische vaardigheden van een individu om het gedrag uit te voeren (Michie et al., 2011). In deze sectie worden de resultaten van de interviews en de vragenlijst op dit thema besproken.

Kennis over toenemende hitte

Uit de interviews komt een hoge mate van bewustzijn over de veranderende hittepatronen naar voren. Respondenten geven aan dat het in Nederland structureel warmer wordt en dat hitte niet langer beperkt blijft tot enkele uren op zomerse dagen. Waar voorheen vooral tijdens de zomervakantie sprake was van hitte, wordt hitte nu ook al vóór de zomervakantie ervaren, houdt de hitte langer aan en zijn piektemperaturen minder voorspelbaar dan voorheen.

Respondenten zijn zich er ook van bewust dat kinderen extra kwetsbaar zijn in periodes van hitte. Zo weten respondenten specifieke fysieke en gedragsmatige signalen van oververhitting bij kinderen te noemen, zoals zweten, rode wangetjes (bij kinderen met een lichte huidskleur), sufheid, lusteloosheid en de risico's op oververhitting of zelfs shock. Daarbij wordt genoemd dat hitte ook invloed heeft op gedrag, waarbij kinderen meer ruzie maken, eerder vallen of emotioneel reageren. Huilen en prikkelbaarheid worden benoemd als risicofactoren;

“Op een gegeven moment was een jongetje zo aan het huilen.. en het bleef maar verdrietig. Op dat soort momenten denk ik wel: nu is het belangrijk om rustig te worden. Want als je blijft verwarmen door emotie en je bent al warm van jezelf... Wanneer is het voor een kind dan te veel?” (medewerker, KDV)

Ook is er bewustzijn van de grote rol die medewerkers hebben om op tijd te observeren en gepast te handelen bij hitte, zoals deze quote van een manager illustreert:

“De manier van lichamelijk hitte verwerken is voor een volwassene volkomen anders dan voor een kindje. [...] Een baby gaat van niks naar oververhit. Gigantisch oververhit. Daar mag je nooit een risico in nemen.” (manager, KDV).



Kennis en vaardigheden maatregelen

Naast kennis over de signalen en kwetsbaarheid van kinderen, is er ook sprake van een hoog kennisniveau over gepaste maatregelen bij hitte. Zo geeft 89% van de respondenten in de vragenlijst aan goed te weten welke handelingen nodig zijn bij hitte, en geven alle respondenten (100%) aan te weten waarom het belangrijk is om deze maatregelen te nemen (Zie bijlage 3). Pedagogisch professionals zijn in periodes van hitte continu actief aan het handelen. Maatregelen die worden genoemd in de open vraag uit de vragenlijst zijn veelal gericht op de kinderen zelf (water, luchtige kleding), de activiteiten (schaduw, binnen blijven) en de fysieke omgeving (ventilatoren). Vergelijkbare maatregelen worden genoemd in de interviews. Hieruit komt naar voren dat er preventieve maatregelen worden genomen, zoals het vroeg openen van ramen en deuren, taakverdelingen voor het aanzetten van airco's en ventilatoren. Slaapmomenten krijgen extra aandacht vanwege het verhoogde risico op oververhitting, bijvoorbeeld door een extra slaapwacht. Ook worden maatregelen aangepast aan de leeftijd van kinderen;

“Bij de baby's denken we - ze hebben het te heet dus we gaan de flessen niet meer zo warm maken, even een graadje kouder [...] Maar bij peuters moet je denken aan: Hoe bouw ik meer rustmomenten in? Want peuters kunnen niet zo goed rust vinden en je moet ze daarin beschermen. Dat is wat wij doen op zo'n moment: beschermen.” (medewerker, BSO).

Kennis over hitteprotocol

Ook blijkt de kennis over de hitteprotocollen hoog; 83% van de vragenlijst respondenten weet dat er een hitteprotocol is, waarvan de helft specifieke maatregelen weet te noemen. Slechts enkele respondenten geven aan geen kennis te hebben van een hitte protocol of dat er geen hitteprotocol beschikbaar is (bijlage 3). Daarnaast zijn alle geïnterviewden op de hoogte van het hitteprotocol op de locatie. Pedagogisch professionals en managers weten maatregelen uit het hitteprotocol te noemen, te vinden, en het wordt gedeeld tussen collega's. Pedagogisch professionals beschrijven de acties uit het hitteprotocol op hun locatie als duidelijk en goed omschreven, en geven aan dat het handvaten biedt over de acties die je moet nemen bij hitte. Vaak is het protocol onderdeel van een verplicht inwerktraject waar pedagogisch professionals aan moeten voldoen en tijdens EHBO/BHV cursussen is aandacht voor de effecten van oververhitting op kinderen. Het is niet verplicht om alle richtlijnen uit je hoofd te leren, maar het lijkt voor pedagogisch professionals wel duidelijk waar de protocollen te vinden zijn (op het intranet, SharePoint en op de iPad bij de groepen).



3.5 Op welke manier wordt er op dit moment gecommuniceerd met ouders over hitte op de kinderopvang?

Uit zowel de vragenlijst als de interviews blijkt dat kinderdagverblijven op verschillende manieren met ouders communiceren in periodes van hitte. Communicatie met ouders over hitte verloopt veelal via een Ouderportaal, Ouderapp, of een groepsbericht. In deze online omgevingen worden aankondigingen gedaan over de maatregelen die worden genomen bij (aankomende) warme periodes. Het (hitte-)beleid van de kinderopvanglocatie is vaak ook via het Ouderportaal of de Ouderapp in te zien, zodat ouders hier altijd toegang tot hebben. Verdere communicatie met ouders verloopt veelal via de wegbreng- en ophaalmomenten, waar ouders en pedagogisch professionals kort contact hebben.

“Als het mooi weer wordt dan doe ik altijd een berichtje eruit [op de Ouderapp]: De warme dagen komen eraan: neem extra kleding mee zodat we met water kunnen spelen, zorg voor zonnebrand en smeer ze in voordat ze komen” (manager, kinderopvanglocatie).

Ouders worden vaak gevraagd om zelf ook voorzorgsmaatregelen te nemen bij hitte. Het gaat hierbij om maatregelen zoals je kind thuis alvast insmeren, luchtige of koele kleding aandoen, extra kleding meenemen, goed laten drinken. Wordt een kind echt ziek of merkt men dat het niet goed gaat door de hitte, dan worden ouders gebeld met het verzoek om hun kind op te halen. Dit gaat vaak wel op casusniveau: per kind en niet per groep.

Wat opvalt in dit onderzoek is dat ouders ook een signalerende rol kunnen hebben bij hitte. In enkele gevallen wordt genoemd dat ook ouders last hebben van de hitte tijdens het brengen en halen van kinderen, en zich hier zorgen om maken. Wanneer deze signalen worden vertaald in klachten bij de kinderdagverblijven, kan dit ervoor zorgen dat er uiteindelijk extra maatregelen zoals een airco worden geregeld. In sommige gevallen spreken pedagogisch professionals ouders aan om klachten in te dienen, zodat er op managementniveau actie wordt ondernomen.



3.6 Aanbevelingen vanuit de kinderdagverblijven (een blik op de toekomst)

In zowel de open vraag uit de vragenlijst, als in de interviews komen verschillende suggesties naar voren vanuit managers en pedagogisch professionals met betrekking tot de (toekomstige) omgang van hitte. De algemene tendens is dat er een breed besef is dat hitte een groeiend probleem is dat structurele aandacht vraagt, zoals deze quote ook weergeeft;

“Het zou hoog op de agenda moeten staan bij gemeente en alle kinderopvangcentra; hoe gaan we dit in de toekomst doen?” (manager, KDV)

Deels gaan de suggesties over de toekomst over het nemen van structurele en bouwtechnische maatregelen. Zo wordt vergroening van de buitenomgeving door het toevoegen van bomen en schaduwplekken, en verduurzaming van panden mogelijk met een subsidie van de gemeente genoemd;

“Ze gemeente zou moeten inzetten op structureel groen bij kinderdagverblijven. Met schaduw, natuurlijke schaduw. Daar zouden we zo mee geholpen zijn. Want de rest doe je zelf. Al die randvoorwaarden van water, kleding, van gedrag, dat doe je allemaal zelf.” (manager, KDV)

Andere mogelijke oplossingen die genoemd zijn is het stellen van striktere eisen voor hittebestendigheid bij nieuwbouw, zoals deze quote illustreert:

“In de nieuwbouw kan je daar veel meer op sturen. Dan zeg je van tevoren van dit moet al daar en daar voldoen. Wij gaan natuurlijk de komende jaren problemen krijgen die er voorheen niet waren. Qua structureel... Ja, daar kan niemand meer omheen dat alles gaat verhitten.” (medewerker, KDV)

Daarnaast wordt door pedagogisch professionals in de vragenlijst en interviews de suggestie voor invoering van een tropenrooster zoals op scholen genoemd. Waarin bij een bepaalde temperatuur tot sluiten wordt overgegaan, of waarin aangepaste openingstijden worden aangehouden. Pedagogisch professionals zouden graag zien dat er in de maatregelen meer rekening wordt gehouden met het welzijn van medewerkers. Hitte-risico verkleinende activiteiten zoals zwembadjes en sproeiers brengen verkoeling voor kinderen, maar vergen ook extra aandacht van pedagogisch professionals. Vooral managers benadrukken dat hitte vraagt om een verandering in mindset, omdat het in de toekomst een steeds groter onderdeel van ons dagelijks leven zal worden. Ten slotte wordt enkele keren benoemd dat er bij ouders meer bewustwording zou kunnen zijn over wat hitte kan betekenen voor hun kind in de opvang, zodat ze zich nog beter kunnen voorbereiden op de risico's.

De rol van de gemeente wordt door de geïnterviewden vooral gezien in het faciliteren van subsidies voor verkoeling en vergroening, en bij de GGD in het bewaken van de randvoorwaarden, zoals het aanspreekbaar houden van kinderdagverblijven wanneer de veiligheid van kinderen in het geding is.



4. Discussie

Uit het onderzoek blijkt dat motivatie en kennis over hitte en passende maatregelen bij hitte hoog zijn, terwijl de belangrijkste uitdagingen liggen op het gebied van fysieke en sociale gelegenheid. Hitte beïnvloedt zowel de kinderen als het werk van pedagogisch professionals in de opvang. Daarnaast worden zorgen geuit over de tijd en inspanning die nodig zijn om structurele maatregelen te implementeren, mede door beperkingen in tijd, geld en door afhankelijkheid van koepelorganisaties, woningcorporaties en verhuurders. Ouders worden al betrokken bij het hittebeleid, zowel via online als offline communicatiekanalen.

Opvallend is de sterke bezorgdheid onder pedagogisch professionals over de gezondheid van kinderen tijdens hitteperiodes. Zo werd door een medewerker benoemd dat ze het “niet op hun geweten willen hebben” dat er iets ernstigs met een kind gebeurt, ook al is dit op geen van de locaties daadwerkelijk voorgekomen. Dit gaat gepaard met zorgen over de toekomstige risico’s van toenemende hitte. Deze zorgen komen voor op bijna alle locaties (op één na), ondanks de verschillen in faciliteiten en gebouwkenmerken.

Er is weinig onderzoek naar de mate waarin kinderdagverblijven hitteprotocollen en andere preventieve adaptiemaatregelen toepassen, en naar welke acties genomen kunnen worden om hittestress te voorkomen (9,10). In bestaand onderzoek worden vergelijkbare bevindingen gerapporteerd. Zo laat Zweeds onderzoek (9) op “preschools” zien dat zowel kinderen als medewerkers last hebben van hitte, een bevinding die ook terugkomt in Otto & Thieken (2024). Malmquist et al (2021) spreken zelfs van een “dubbele sensitiviteit” voor hitte, veroorzaakt door de afhankelijkheidsrelatie tussen medewerkers en kinderen. Ook benoemen zij dat veel locaties onvoldoende voorbereid zijn om effectief met hitte om te gaan, en dat organisatorische strategieën tot dusver ontbreken. Medewerkers noemen wel preventieve en adaptieve maatregelen die geïmplementeerd worden in periodes van hitte (10). Voor structurele maatregelen moeten zij echter hun leidinggevende (“facilitators”) overtuigen van het belang van hittepreventie, omdat financiële middelen schaars zijn. De schaarste aan middelen, en tijd en moeite die nodig zijn om deze aan te vragen blijft ook een terugkerend knelpunt in het huidige onderzoek. Hitteprotocollen zijn aanwezig en worden toegepast, maar ook volgens internationaal onderzoek ondersteunt beleid het nemen van structurele maatregelen nog onvoldoende.

Dit onderzoek kent verschillende sterktes en beperkingen. Het gebruik van een mixed-methodbenadering heeft gezorgd voor een breed inzicht in de situatie in Rotterdam, waarbij vooral de diepte-interviews een genuanceerd en verdiepend beeld opleverden. Daarnaast was de respons op de online vragenlijst in de zomer van 2024 lager dan verwacht, waarschijnlijk doordat een deel van de locaties tijdens de vakantieperiode gesloten was. Er kan sprake zijn van selectiebias, omdat mogelijk vooral locaties met sterke prestaties deelnamen en organisaties die minder goed presteren op hittemaatregelen niet deelnamen. Toekomstig onderzoek kan een bredere en meer representatieve groep betrekken om de bevindingen te versterken.



5. Aanbevelingen

Wanneer we de resultaten van het onderzoek interpreteren vanuit het COM-B model, blijkt dat gedragsverandering rondom hittemaatregelen in de kinderopvang niet primair wordt belemmerd door gebrek aan kennis of motivatie. Pedagogisch professionals beschikken over kennis van de risico's en passende maatregelen en laten een sterke motivatie zien om de gezondheid van kinderen te beschermen. Op basis van deze resultaten zijn er verschillende interventierichtingen vanuit het COM-B model waar aan gedacht kan worden. Na bespreking met het projectteam (Gemeente Rotterdam en GGD), en een bijeenkomst met toezichthouders in oktober 2025 zijn uit dit onderzoek de volgende aanbevelingen geformuleerd.

- Versterk de sociale gelegenheid door betere samenwerking met verhuurders en formele afspraken over hittefaciliteiten in gebouwen. Aanpassingen in de fysieke omgeving, bijvoorbeeld met koelsystemen, schaduwplekken of groene speelpleinen zijn vaak nodig om geschikte verkoeling te bieden. Gebruik de bezorgdheid die er speelt bij zowel pedagogisch professionals als managers als een aanleiding om in actie te komen en het gesprek aan te gaan over structurele aanpassingen.
- Bied meer middelen en tijd, bijvoorbeeld met een flexibele inzet van personeel op warme dagen en een duidelijke taak- en rolverdeling. Naast risico's voor kinderen, brengt hitte ook risico's voor pedagogisch professionals met zich mee. Zorg dat leidinggevenden en organisaties hier bij de inzet van personeel rekening mee houden.
- Algemene hitteprotocollen vanuit koepelorganisaties, met gemiddelde grenswaarden volstaan niet om hitte op individuele locaties en afdelingen te voorkomen. Een hitteprotocol is locatie-specifiek en houdt rekening met verschillen tussen groepen en ruimtes. Het gaat niet om méér protocollen, maar betere toepasbaarheid van de bestaande protocollen. Gebruik de ervaringen van pedagogisch professionals als leidraad bij het aanpassen van locatie-specifieke hitteprotocollen (zij weten het beste waar het te warm wordt).
- Omdat motivatie hoog is, kunnen de zorgen bij pedagogisch professionals ook leiden tot stress of gevoelens van individuele verantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheid komt in de praktijk nog te vaak bij hen terecht. Er zou daarom ingezet kunnen worden op het creëren van een gevoel van gezamenlijke beheersbaarheid en verantwoordelijkheid, bijvoorbeeld door het ontwikkelen van campagnes over hitte ("Kinderen beschermen tegen hitte, we doen het samen"). Betrek managers, koepelorganisaties en ouders voor een gelijkere verdeling van de verantwoordelijkheid.
- Op dit moment hebben managers een grotere rol in het nemen van voorbereiding, maar de motivatie en bezorgdheid van pedagogisch professionals, naast het feit dat zij zelf last ervaren van hitte, zou een uitgangspunt kunnen zijn om hen meer te betrekken in de voorbereidingen bij hitte. De aanwezige motivatie biedt een goed vertrekpunt voor jaarlijkse evaluatie (bijv. op evenementen zoals de jaarlijkse "heat action day"). Interventies gericht op extra voorbereiding of praktische planning zouden preventief al op korte termijn kunnen plaatsvinden, bijvoorbeeld in de winter of net voor de zomer.
- Blijf ouders actief betrekken bij het hittebeleid en zorg dat signalen en klachten leiden tot concrete actie. Communicatie naar ouders kan explicieter verwijzen naar de impact



van hitte op kinderen. Het benadrukken van de risico's voor het eigen kind kan de motivatie en bereidheid om beschermende maatregelen te nemen vergroten, zeker wanneer in de communicatie naar ouders handelingsperspectieven en verwachtingen worden opgenomen.

- Toezichthouders hebben een belangrijke rol in het controleren en evalueren van de situatie bij hitte. Zorg dat zij zich bewust zijn van deze rol, en hier ook op termijn preventief op signaleren. Toezichthouders kunnen worden ondersteund door hen meer structuur en houvast te bieden, bijvoorbeeld door hitte in de toekomst onderdeel te maken van inspectieformulieren, of het afspreken van duidelijke grenswaarden en richtlijnen. Deze richtlijnen zouden in samenwerking ontwikkeld kunnen worden door de gezamenlijke GGD-en met het RIVM en evt. gemeente. De recente handreiking van deze partijen (GGDrU en RIVM, 2026) is hiertoe een goede eerste stap, maar dit proces zal de komende jaren in gang gezet moeten worden.



Referenties

1. van de Kamp E, Daanen H. Narrative Review on Infants' Thermoregulatory Response to Heat. *Int J Environ Res Public Health*. augustus 2025;22(8):1265. doi:10.3390/ijerph22081265
2. Hoekstra K, Gassner F, Jeuring S, Merkus A, Geboers L, Hagens W, e.a. GGDrU Handreiking Hitte op Kinderdagverblijven.
3. Bessembinder J, Bintanja R, van Dorland R, Homan C, Overbeek B, Selten F, e.a. KNMI'23-klimaatscenario's voor Nederland [Internet]. Koninklijk Nederlands Meteorologisch Instituut; 2023. Report No.: KNMI-publicatie 23-03. Beschikbaar op: https://cdn.knmi.nl/system/ckeditor/attachment_files/data/000/000/357/original/KNMI23_klimaatscenarios_gebruikersrapport_23-03.pdf
4. Kumar P. Climate Change and Cities: Challenges Ahead. *Front Sustain Cities*. 25 februari 2021;3. doi:10.3389/frsc.2021.645613
5. Folkerts MA, Gerrett N, Kingma BRM, Zuurbier M, Daanen HAM. Care provider assessment of thermal state of children in day-care centers. *Build Environ*. juli 2020;179:106915. doi:10.1016/j.buildenv.2020.106915
6. United Nations Children's Fund. Protecting Children from Heat Stress [Technical Note]. mei 2023. Report No.
7. Kinderopvang in Rotterdam - Kinderopvang - Wijzer [Internet]. 30 januari 2026 [geciteerd 2 februari 2026]. Beschikbaar op: <https://www.kinderopvang-wijzer.nl/kinderopvang-in-rotterdam/>
8. <https://kinderopvang.nl/onderwerpen/hitteprotocol> [Internet]. [geciteerd 4 februari 2026]. Hitteprotocol - Brancheorganisatie Kinderopvang. Beschikbaar op: <https://kinderopvang.nl/onderwerpen/hitteprotocol>
9. Malmquist A, Lundgren T, Hjerpe M, Glaas E, Turner E, Storbjörk S. Vulnerability and adaptation to heat waves in preschools: Experiences, impacts and responses by unit heads, educators and parents. *Clim Risk Manag*. 2021;31:100271. doi:10.1016/j.crm.2020.100271
10. Otto A, Thielen AH. How do childcare centers cope with heat? – Findings of a mixed-method approach from three German cities. *Clim Risk Manag*. 2024;44:100597. doi:10.1016/j.crm.2024.100597
11. Hennink M, Kaiser BN. Sample sizes for saturation in qualitative research: A systematic review of empirical tests. *Soc Sci Med*. januari 2022;292:114523. doi:10.1016/j.socscimed.2021.114523
12. Michie S, van Stralen MM, West R. The behaviour change wheel: A new method for characterising and designing behaviour change interventions. *Implement Sci*. 23 april 2011;6(1):42. doi:10.1186/1748-5908-6-42



Bijlagen

Bijlage 1: Topiclist vragenlijst

Algemene informatie: Welke functie heeft u binnen de opvang waar u werkt?

Algemene kennis over het Hitteprotocol:

- Wat weet u over het hitteprotocol op het kinderdagverblijf waar u werkt? (open vraag)
- Wat vindt u van de kwaliteit van het hitteprotocol? (open vraag)
- Welke maatregelen neemt u zelf wanneer het erg warm is in de kinderopvang? (open vraag)

In hoeverre neemt u de volgende maatregelen bij hitte in de kinderopvang?

- Smeert u de kinderen in met zonnebrandcrème bij hitte?
- Worden er schaduwrijke plekken verzorgd tijdens het buitenspelen wanneer het erg warm is?
- Geeft u de kinderen extra water tijdens hitte?
- Gebruiken jullie ventilatoren of airconditioning in de binnenruimtes?
- Sluit u de ramen bij hitte?
- Worden de kinderen binnengehouden tijdens de warmste uren van de dag?
- Wordt de zonwering dicht gedaan om de zon bij hitte buiten te houden?

Zijn onderstaande voorzieningen aanwezig? (Aanwezig, weet ik niet, niet aanwezig)

- Zonwering, Groene binnenplaats tuin of voortuin, temperatuurwerende isolatie op de gevel en het dak, open en groene speelplaats, water of fonteinen in de buurt van de opvang, zonwerende glasfolie op de ramen, groene dakbedekking of muurbedekking, automatische ventilatie in de nacht, airco

In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen? (Altijd / Vaak/ Soms / Zelden / Nooit)

- Ik vind het belangrijk om mij bij hitte aan te passen
- Ik vind het belangrijk om goed voorbereid te zijn op extreme hitte
- Het is mijn gewoonte om voorzorgsmaatregelen te treffen wanneer het erg warm wordt
- Ik heb zelf last van hitte binnen de opvang
- Ik weet wat ik moet doen bij hitte op de opvang
- Ik weet waarom het belangrijk is om maatregelen te nemen bij hitte
- Mijn collega's vinden het belangrijk om te weten hoe we met hitte omgaan
- Mijn leidinggevende vindt het belangrijk dat wij weten hoe we met hitte omgaan
- Er zijn voldoende middelen en materialen beschikbaar om de opvang bij hitte aan te passen.
- Er is voldoende tijd ingeroosterd om maatregelen uit het hitteprotocol te treffen
- Informatie over het omgaan met hitte is gemakkelijk toegankelijk en duidelijk gecommuniceerd
- Het gebouw van de opvang leent zich ervoor om goed om te gaan met hitte
- De buitenruimte van de opvang leent zich ervoor om goed om te gaan met hitte
- Het is voor de kinderen belangrijk dat er met hitte maatregelen worden getroffen
- Ouders vinden hitte een belangrijk thema

- Wordt er met ouders over de signalen en risico's van hitte binnen de kinderopvang gecommuniceerd? Zo ja, op welke manier? (open vraag)
- Wat zou u nodig hebben om tijdens uw werk beter om te kunnen gaan met hitte? Beschrijf zo gedetailleerd mogelijk (open vraag)



- Heeft u nog andere opmerkingen of suggesties met betrekking tot het hitteprotocol? (open vraag)

Bijlage 2: Topiclijst Interviews

Hitte ervaring medewerkers

- Wat voor werkzaamheden doet u bij de kinderopvanglocatie?
- Kunt u een moment beschrijven waarop het erg warm was op uw werk? Hoe was dat? Hoe was dat voor de kinderen?
- Welke ruimtes in de opvang worden het warmst? Zijn er plekken waar het minder warm wordt? Hoe komt dit?
- Hoe gaat u zelf met hitte om tijdens werktijd? Heeft u specifieke gewoontes of routines (op de locatie en voor uzelf) die u volgt bij hitte? (voorbeeld als er een hittegolf aankomt..... welke acties onderneemt u dan?)
- Kunt u een moment noemen waarop u bewust besloot om actie te ondernemen bij hitte op de locatie? Waarom besloot u toen actie te ondernemen?

Hitte en kinderen

- Merkt u dat kinderen anders reageren bij warm weer? Zo ja, hoe merkt u dat?
- Kunt u beschrijven hoe hitteklachten bij kinderen zich uiten? (evt. voorbeeld vragen).
- Hoe herkent u oververhitting of hittestress bij kinderen? Wat zijn de signalen?

Omgang met hitte (locatie en middelen)

- Als u merkt dat het te warm wordt op uw locatie, wat doet u dan? Welke maatregelen worden genomen? (Bijv. ventilatie, airco, schaduwplekken, aangepaste activiteiten, inrichting buitenruimte)
- Zijn er voldoende middelen en faciliteiten op uw werkplek om hitte goed te kunnen aanpakken? Wat mist u nog? Welke middelen zijn aanwezig? Is u uitgelegd hoe deze middelen werken en wanneer ze te gebruiken?

Sociale omgeving / beleid kinderopvangcentrum

- Hoe gaan jouw collega's om met hitte op de kinderopvang? Zijn daar verschillen in? Zo ja, welke? En de leidinggevenden?
- Wordt er met het team wel eens over gesproken over hitte? Zijn er bijvoorbeeld richtlijnen of afspraken? En zo ja, waar en hoe?* (bijv. ooit een training of instructies hierover gehad? Zo ja, welke?*)
- Als er richtlijnen of afspraken zijn, in welke situaties en op wat voor manier past u die toe? Kunt u een voorbeeld noemen?
- Wie besluit wanneer die gevolgd moeten gaan worden? En wie, als diegene bijv. op zomervakantie is? Hoe worden zomerse invalkrachten geïnstrueerd (indien aan de orde)
- Hoe wordt er vanuit de kinderopvang toegezien op deze richtlijnen en afspraken? Zo ja, hoe merkt u dat?



- In hoeverre voelt u zich gesteund door het beleid van de kinderopvang bij hitte? *
- Zijn er momenten geweest waarop u dacht: "Dit werkt niet goed, dit moet anders"? Zo ja, wat zou u anders willen zien? En: Hoe kunt u dat kwijt in het team of naar de directie?

Scenario: Wat als het vandaag extreem heet wordt?

- Stel, het wordt drie dagen achter elkaar boven de 35/ 38 graden. Hoe bereid u zich hierop voor? Welke aanpassingen zou u doen? (Welke aanpassingen zou u doen? En wat als de airco zou uitvallen?) *
- Welke problemen verwacht u als het extreem heet wordt? Waar zou u tegenaan lopen op zo'n dag?

Communicatie ouders

- Zijn ouders bezig met hitte op de kinderopvang? Wat zeggen zij hierover?
- Is er een standaard aanpak voor communicatie met ouders bij hitte? Zo ja, wat is deze?
- Op welke manier communiceren jullie bij hitte met ouders? En waarover vooral? [het is immers een manier om ouders te bereiken met de juiste info]



Bijlage 3: Overige resultaten vragenlijst (tabellen)

	helemaal mee eens (n, %)	mee eens (n, %)	niet mee eens/ niet mee oneens (n, %)	mee oneens (n, %)	helemaal mee oneens (n, %)	n.v.t. ¹ (%)
Mijn collega's vinden het belangrijk om te weten hoe we met hitte omgaan (n=43)	16 (37)	21 (49)	5 (12)	1(2)	-	-
Mijn leidinggevende vindt het belangrijk dat wij weten hoe we met hitte omgaan (n=43)	19(44)	11(26)	9(21)	-	-	4(9)
Ik weet wat ik moet doen bij hitte op de opvang (n=45)	23 (51)	17 (38)	4 (9)	1 (2)	-	-
Ik weet waarom het belangrijk is om maatregelen te nemen bij hitte (n=45)	28 (62)	16 (36)	1 (2)	-	-	-

Wat weet u van het hitteplan bij het kinderdagverblijf waar u werkt? (open vraag, kennisniveau bepaald in drie categorieën: geen kennis of geen plan, bewust van het hitteplan, uitgebreide kennis hitteplan). Bij de categorie “geen kennis/ geen plan” gaat het over antwoorden als; *niets, er is geen hitteplan, onbekend*. Bij de categorie “bewust van het hitteplan” gaat het om antwoorden als: *ik ben op de hoogte van het hitteplan, gelezen, ik ben op de hoogte*. Onder de laatste categorie vallen antwoorden als indicator voor uitgebreidere kennis zoals: *er is een hitteprotocol, daarin staat o.a. [...], er staat het volgende in... etc.*



